

DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS



Hostigamiento Sexual en el Empleo

Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988
Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964

9 de noviembre de 2022

Gabriel Maldonado-González | Secretario
Naihomý Álamo Rivera | Procuradora del Trabajo
Juan C. Otero Rivera | Unidad Antidiscrimen



Aclaraciones y salvedades

- ❖ El propósito de esta presentación es proveer un resumen general de las disposiciones más relevantes encontradas en la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 y otras disposiciones relacionadas al discrimen por razón de sexo, en su vertiente de hostigamiento sexual en el empleo.
- ❖ Nada de lo expuesto, escrito o verbalmente, durante el transcurso de esta presentación debe considerarse como consejo o asesoría legal, o como una interpretación oficial del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH).
- ❖ El DTRH publicó un protocolo modelo sobre hostigamiento sexual en el empleo y estará emitiendo documentos normativos, guías o interpretaciones adicionales, según sea necesario.
- ❖ Cualquier consulta relacionada al hostigamiento sexual en el empleo puede ser sometida ante la Unidad Antidiscrimen o la Oficina de la Procuradora del Trabajo, adscritas al DTRH.



Agenda

1. Leyes aplicables
2. El discrimen en el empleo por razón de sexo
3. ¿Qué es el hostigamiento sexual en el empleo?
4. Deberes de los patronos
5. Nuevas enmiendas – Ley Núm. 82-2022
6. Protocolo y formulario modelo
7. Cómo ejercer tus derechos ante una situación de hostigamiento sexual en el empleo
8. Sesión de preguntas y respuestas



1

Leyes aplicables

a nivel estatal y federal



Leyes aplicables - estatal

Artículo II, Sección 1 de la Constitución de PR

- Establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todos somos iguales ante la ley, por lo que no se puede discriminar por razón de sexo, entre otras modalidades.

Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959

- Prohíbe el discrimen en el empleo por razón de sexo y otras modalidades.

Leyes aplicables - estatal

Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988

- Prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo.
- Recién enmendada por la **Ley Núm. 82-2022**.
- Aplica a todo patrono público y privado

Ley Núm. 115-1991

- Prohíbe las represalias contra el empleado por presentar reclamaciones u ofrecer testimonios.

Ley Núm. 53-2019

- Tipificó como delito cometer acoso sexual.

Leyes aplicables - federal

Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964

- Prohíbe, entre otras modalidades, el discrimen por razón de sexo, lo cual incluye el hostigamiento sexual en el empleo.
- También protege contra represalias relacionadas a actividad protegida bajo la ley.
- Aplica a patronos que tengan 15 empleados o más.

Prohibición contra represalias

La Ley 115 y el Título VII prohíben las represalias, entiéndase, que un patrono no puede tomar una acción adversa contra un empleado por:

- Querellarse;
- Participar en un proceso investigativo interno o externo, o
- Oponerse a prácticas discriminatorias

2

Discrimen en el empleo

por razón de sexo



El discrimen en el empleo por razón de sexo

Es una de las modalidades más comunes de discrimen en el empleo.

La conducta prohibida **cobija tanto a mujeres como hombres**, aunque históricamente y al día de hoy, las mujeres predominan como víctimas.

El discrimen por orientación sexual e identidad de género también está prohibido.

El discrimen en el empleo por razón de sexo

En términos generales, **se prohíbe que un patrono discrimine contra un empleado en todas las fases del empleo:**

- proceso de reclutamiento y entrevistas;
- compensación y beneficios marginales;
- evaluaciones, ascensos, aumentos;
- cesantías, reempleos, represalias, o
- cualquier término o condición de empleo.

3

¿Qué es el hostigamiento sexual en el empleo?



Hostigamiento sexual en el empleo

Es una **vertiente de discrimen por razón de sexo**, por lo cual también está **prohibido a nivel federal y estatal** y así ha sido reconocido por el TSPR y TSEU.

En nuestro ordenamiento jurídico, se trata de una **práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable.**

Hostigamiento sexual en el empleo

“... el hostigamiento sexual no es otra cosa que una **ofensa repudiable contra la dignidad de todo ser humano** que surge como resultado de cualquier conducta indeseada que ocurre en la relación de empleo y **tiene un efecto adverso sobre las oportunidades de trabajo, el empleo mismo, sus términos y condiciones, o sobre el ambiente de trabajo** en el cual se desempeña la víctima”.

Afanador Irizarry v. Roger Electric Co., Inc.

156 DPR 651 (2002) (énfasis suplido).

DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS



Hostigamiento sexual en el empleo

Es un problema que repercute no solo sobre la víctima, sino que tiene **graves implicaciones para el patrono y el ambiente de trabajo en general.**

Hoy nos enfocamos en el hostigamiento sexual, pero se reconoce la causa de acción de hostigamiento atado a las diversas modalidades de discrimen que cobija la ley.

Hostigamiento sexual en el empleo

La conducta prohibida consiste en **cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual**, en la que concurran una o más de las siguientes circunstancias o modalidades, para lo cual será necesario **considerar la totalidad de las circunstancias y los hechos particulares de cada caso:**

Hostigamiento sexual en el empleo – *quid pro quo*

- A. Cuando el **someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición** del empleo de una persona;
- B. Cuando **el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo** o respecto del empleo que afectan a esa persona.

Hostigamiento sexual en el empleo – ambiente hostil

C. Cuando esa conducta **tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona** o cuando crea un **ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.**

Ejemplos

- Lenguaje de naturaleza sexual – ej. chistes
- Gestos obscenos o lascivos
- Miradas insistentes
- Tocar, palmadas, roces o pellizcos
- Invitación a salir
- Agarrar o apretar

Ejemplos

- Exposición de genitales
- Agresión sexual o actos lascivos
- Mensajes de texto
- Contacto mediante redes sociales
- Mejores condiciones de trabajo a cambio de favores sexuales

Actos de terceros

Las conductas mencionadas pueden ser realizadas por un **cliente, visitante, suplidor u otro tercero.**

El **patrono debe tomar medidas correctivas** para evitar que vuelva a ocurrir.

4

Deberes de los patronos



Deberes de los patronos

Conforme a la Ley 17, **todo patrono público y privado en Puerto Rico debe prevenir, desalentar y evitar el hostigamiento sexual.**

La Ley establece una serie de requisitos con los cuales deben cumplir los patronos, incluyendo adoptar un **protocolo para el manejo de casos**, con ciertos requisitos, conforme a la Ley Núm. 82-2022.

Deberes de los patronos

Los patronos deben:

- Establecer una política y **exponerla claramente** a sus supervisores y empleados;
- Ejercer los métodos necesarios para **crear conciencia y dar a conocer** la prohibición;
- Dar **suficiente publicidad en el lugar de trabajo** sobre los derechos y la protección de la Ley 17;
- Establecer un **procedimiento adecuado y efectivo** para atender querellas.

Responsabilidad vicaria absoluta por actos de agentes

La Ley 17 impone **responsabilidad patronal absoluta por los actos de hostigamiento sexual realizados por sus agentes o supervisores.**

La responsabilidad patronal absoluta opera **independientemente de si los agentes o supervisores fueron autorizados por el patrono o si este tenía conocimiento de ellos.**

Situaciones entre empleados

Cuando los actos constitutivos de hostigamiento sexual es **entre empleados**, el **patrono será responsable si conocía o debía conocer de dicha conducta y no tomó acción inmediata y apropiada** para corregir la situación.

En otras palabras, **el patrono tiene un deber afirmativo de prevenir la conducta y tomar acciones correctivas inmediatas.**

Responsabilidad por terceros

En cuanto a **terceros** que llevan a cabo la conducta prohibida contra un empleado(a) del patrono, **el patrono también va a responder si conocía o debía conocer de dicha conducta y no tomó acción inmediata y apropiada** para corregirla, pero . . .

En estos casos, **se considerará además el alcance del control del patrono** sobre el tercero.

Responsabilidad individual

- La protección contra el hostigamiento sexual al amparo de la Ley 17 es sumamente amplia.
- El TSPR ha interpretado que **la Ley 17 impone responsabilidad civil individual** por actos de hostigamiento sexual y de discrimen de parte de los agentes, oficiales, administradores y supervisores del patrono cuando estos incurren, directa o indirectamente, en la conducta prohibida.

Rosario Toledo v. Distribuidora Kikuet,
151 DPR 634 (2000)

DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS



El delito de acoso sexual

La Ley Núm. 53-2019 enmendó el Artículo 135 del Código Penal de Puerto Rico para **tipificar el delito de acoso sexual** en el ámbito laboral, docente o de prestación de servicios.

De incurrir esta conducta, la persona será sancionada con una **pena de reclusión por un término fijo de tres (3) años.**

Responsabilidad bajo el Título VII

Bajo el Título VII, los patronos tienen **responsabilidad vicaria absoluta por las actuaciones de supervisores** que cometen actos de hostigamiento sexual en algunas circunstancias, bajo la figura del “**agente**”.

Un supervisor hará vicariamente responsable al patrono **cuando la autoridad real delegada sea de tal magnitud que respalde al supervisor en la realización de la conducta prohibida.**

Responsabilidad bajo el Título VII

Para que el patrono sea responsable vicariamente, **la actuación del supervisor debe resultar en una acción tangible de la empresa**, como un despido o la negación de un ascenso.

Sin embargo, existen maneras en las que **el patrono puede evitar o reducir** la responsabilidad vicaria.

Responsabilidad bajo el Título VII

Si la actuación del supervisor no tiene consecuencias tangibles, **el patrono puede evitar responsabilidad o limitar los daños si prueba** que:

- Ejerció **cuidado razonable en prevenir y corregir prontamente** cualquier conducta de hostigamiento sexual, y
- El **empleado irrazonablemente falló en aprovecharse de cualquiera de las oportunidades provistas por el patrono** para prevenir, corregir o evitar el daño.

Medidas para detener el hostigamiento sexual

- Reprimenda o amonestación
- Transferencia o reasignación
- Descenso
- Reducción de salarios
- Suspensión de empleo
- Entrenamiento para sensibilizar
- Monitoreo
- Despido

5

Nuevas enmiendas a la Ley Núm. 17

Ley Núm. 82-2022



Interns con o sin paga

Se modifica la definición de empleado de la Ley 17 para incluir a personas que realizan internados sin compensación en el lugar de trabajo.

Empleado “incluye a aquella **persona que realiza un internado** llevando a cabo trabajo con propósitos educativos o de entrenamiento, **independientemente de que reciba compensación**”.

Nuevo protocolo

Los **patronos deberán promulgar un Protocolo** para Manejar Situaciones de Hostigamiento Sexual en Lugares de Trabajo o Empleo.

El **DTRH** y la **Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM)** **brindarán asesoramiento técnico** para la elaboración e implantación de este protocolo.

Protocolo Modelo del DTRH

Para facilitar su cumplimiento, la ley impone al DTRH el deber de **promulgar un protocolo modelo y un formulario para facilitar la presentación de quejas internas** en el lugar de trabajo.

El protocolo modelo debe **cumplir con ciertos requisitos** establecidos en la ley.

Portal electrónico

www.hostigamientosexual.pr.gov

El nuevo portal se está diseñando y estará **disponible a principios del próximo año.**

Se proveerá **material informativo** y se podrán **presentar quejas a través del portal.** El DTRH y la OPM evaluarán las alegaciones presentadas y atenderán conforme al alcance de sus facultades en ley.

DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS



6

Protocolo y Formulario Modelo del DTRH

Ley Núm. 82-2022



Protocolo modelo - contenido

- Declaración de que el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo es ilegal
- Base Legal
- Declaración de Propósito (prevenir, desalentar, evitar y no tolerancia a conductas de hostigamiento sexual en el empleo)
- Definiciones
- Confidencialidad

Protocolo modelo - contenido

- Un **resumen de las leyes relacionadas** que protegen a los empleados
- Varios **ejemplos** de hostigamiento sexual
- **Procedimiento interno** para presentar e investigar querellas
 - Querellas formales
 - Querellas anónimas
 - Investigación de rumores

Protocolo modelo - contenido

- Prohibición contra **represalias**
- Medidas provisionales
- Términos prescriptivos y **otros medios legales**
 - UAD/EEOC
 - Tribunales
 - OPM
- **Divulgación** del protocolo

Formulario modelo

- Sirve para la presentación de un **querrela interna**
- Su presentación **activa el protocolo** para manejar los casos de hostigamiento sexual
- Debe incluir cierta **información requerida**:
 - Datos de la parte querellante
 - Datos de supervisor
 - Relación de hechos

Formulario modelo

- La parte **querellante puede sugerir medidas provisionales**
- Permite pautar cómo se comunicarán con la parte querellante para **evitar la revictimización**

SEXUAL
HARASSMENT

Cómo ejercer tus derechos

ante una posible situación de hostigamiento sexual en el empleo

7



Unidad Antidiscrimen (UAD)

La UAD es la dependencia del DTRH que tiene la obligación de **velar por el cumplimiento de legislación estatal y federal que prohíbe el discrimen en el empleo** en sus distintas modalidades.

Ello incluye el **discrimen por razón de sexo y el hostigamiento sexual en el empleo.**

Es la dependencia estatal designada por la EEOC.

Unidad Antidiscrimen (UAD)

La **mayoría** de las querellas que se presentan ante la UAD es por **discrimen por razón de sexo**.

Al pasar de los años, **el número de querellas** de discrimen por razón de sexo y otras modalidades ha ido **disminuyendo consistentemente**.

Ello **no implica que el discrimen no esté ocurriendo**.

Unidad Antidiscrimen (UAD)

Una persona que entienda está siendo hostigada sexualmente en su empleo puede **presentar una querrela** ante las oficinas regionales de la UAD.

También puede **orientarse y realizar consultas confidenciales** presencialmente o por teléfono.

La **UAD no adjudica** controversias ni concede daños, pero puede referir casos al Negociado de Asuntos Legales del DTRH para litigio.

Unidad Antidiscrimen (UAD)

La presentación de **la querrela activa un proceso de investigación y mediación entre el querellante y el patrono.**

Bajo la Ley 17 una persona tiene **un (1) año luego de haber sufrido el daño para reclamar ante los tribunales,** término que **puede ser interrumpido presentando la querrela** en la UAD o el EEOC.

Unidad Antidiscrimen (UAD)

De ordinario, la **jurisdicción del DTRH**, incluyendo la UAD, se limita a **controversias entre empleados y patronos del sector privado y corporaciones públicas que operan como negocio privado.**

De recibir una querrela relacionada al **gobierno central o municipios**, se acepta pero **se refiere al EEOC** para trámite.

Etapas ante la UAD

- Orientación
- Radicación
- Mediación
- Investigación
- Determinación no causa
 - Reconsideración (15 días)
- Determinación de causa
 - Conferencia
 - Conciliación
 - Litigio

U.S. Equal Employment Opportunity Commission

La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos (EEOC) es la dependencia federal que investiga y media sobre casos de discrimen al amparo del Título VII, incluyendo hostigamiento sexual, y otros estatutos federales. No atiende leyes estatales.

Es similar a la UAD, pero a nivel federal.

Foros judiciales – Ley 17

- Bajo la Ley 17 no hay que agotar remedios administrativos para presentar una demanda en el tribunal estatal contra su patrono, por alegados actos de hostigamiento sexual en el empleo.
- Por tanto, **no tiene que presentar una querrela ante la UAD o la EEOC** para reclamar en el tribunal estatal al amparo de la Ley 17.

Foros judiciales – Título VII

- Si una persona interesa llevar un reclamo de hostigamiento sexual al amparo del Título VII ante el tribunal federal o estatal, **primero debe presentar una querella y agotar el procedimiento administrativo** ante la UAD o el EEOC.
- El término prescriptivo para presentar la querella ante la UAD o el EEOC es de **300 días**.

Foros judiciales – Título VII

Una vez presentada la querrela ante la UAD o la EEOC, al culminar el proceso **la parte recibirá una determinación y una carta de autorización para acudir ante el tribunal** al amparo del **Título VII**.

Una vez recibida la autorización de la UAD o el EEOC, el querellante tiene un **término de 90 días para acudir ante el tribunal estatal o federal**.

Posibles remedios judiciales

- (1) una suma igual al doble del importe de los daños sufridos por el empleado o aspirante a empleo, o una suma no menor de \$10,000 en aquellos casos que no se puedan determinar daños pecuniarios (Ley 17);
- (2) emplear, promover o reinstalar (Ley 17 y Título VII);
- (3) costas y honorarios de abogado (Ley 17 y Título VII);
- (4) cesar y desistir de la práctica (Ley 17 y Título VII);
- (5) Pagos atrasados o *Backpay* (Ley 17 y Título VII), y
- (6) Daños compensatorios y punitivos (Título VII)

Oficina de la Procuradora de las Mujeres

Conforme a su ley orgánica, la OPM también tiene la facultad de **investigar, presentar y adjudicar querellas** relacionadas a discrimen y hostigamiento sexual en el empleo.

La OPM puede **imponer multas a patronos** por incumplimiento con las leyes de discrimen, hostigamiento sexual y otras.

Preguntas *y* Respuestas



8

DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS



Información de contacto para consultas y querellas

Unidad Antidiscrimen

787-625-3137 Ext. 3259

antidiscrimen@trabajo.pr.gov

Oficina de la Procuradora del Trabajo

787-281-5672

procuradoradeltrabajo@trabajo.pr.gov

www.trabajo.pr.gov

U.S. Equal Employment Opportunity Commission

1-800-669-4000

www.eeoc.gov

Oficina de la Procuradora de las Mujeres

787-721-7676

www.muje.pr.gov

DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS



DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS



Gabriel Maldonado-González | Secretario